

Pla intern d'igualtat de gènere

2025-2029

Sostre Cívic



Autoria:

Elvira Comino Cano
Gemma Nogués Gibert
Marc Trias Gibert

Amb la col·laboració de:

Sostre Cívic.



ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Novembre de 2025

1. Índex

1. Índex.....	3
2. Introducció	5
3. Presentació.....	6
4. Marc legal i normatiu	8
4.1. Normativa europea i internacional	8
4.2. Normativa estatal.....	9
4.3. Normativa autonòmica	10
5. Objectius.....	11
5.1. Objectius d'un Pla intern d'igualtat.....	11
6. Àmbits d'intervenció.....	12
7. Metodologia	13
8. Parts subscriptores del Pla intern d'igualtat	15
9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal.....	16
9.1. Fitxa de l'organització	16
9.2. Àmbit personal	17
9.3. Àmbit territorial.....	17
9.4. Àmbit temporal	17
10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats	18
11. Auditoria retributiva amb perspectiva de gènere	Error! Bookmark not defined.
11.1. Dades generals.....	Error! Bookmark not defined.
11.2. Vigència de l'auditoria: La mateixa que el Pla d'igualtat.....	Error! Bookmark not defined.

12. Objectius del Pla intern d'igualtat.....	35
12.1. Objectius generals	35
12.2. Objectius específics.....	36
13. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució	39
13.1. Accions	39
13.2. Indicadors de seguiment	41
13.3. Calendari d'execució	42
14. Fitxes de les accions	43
15. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	46
15.1. Sistema de seguiment i revisió periòdica	61
15.2. Sistema d'avaluació	62
16. Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat.....	66
17. Calendari d'actuacions	67
18. Procediment de modificació	69
19. Annexos.....	72

2. Introducció

A l'obligació ja existent de les cooperatives de treball associat i d'altres cooperatives amb persones sòcies de treball de disposar d'un pla d'igualtat quan ocupin 50 o més persones treballadores contractades, s'hi ha afegit una novetat important: la normativa estableix la possibilitat d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat de manera voluntària, fins i tot si la cooperativa no arriba al llindar de 50 persones treballadores.

En aquest context, Sostre Cívic, tot i no estar obligada segons la normativa vigent, ha elaborat de manera voluntària el Pla intern d'igualtat de gènere.

El present Pla intern d'igualtat de gènere és, per tant, el primer que es realitza a Sostre Cívic, i neix amb la voluntat de consolidar una cultura organitzativa basada en la igualtat, la transparència i el respecte mutu.

Aquest instrument vol contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de Recursos Humans i les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, s'erigeix el present Pla intern d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè totes les persones exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe / gènere o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.

3. Presentació

El present Pla intern d'igualtat de gènere de Sostre Cívic 2025-2029, té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere identificada a l'organització.

Aquest Pla sorgeix dels resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 7 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, per la qual cosa es pren com a base els "aspectes a millorar" de cadascun dels àmbits identificats a la diagnosi, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla. I, tanmateix, es tenen en compte les fortaleses o aquells elements que ja funcionen en el si de l'organització, per tal de cercar mecanismes que els reforcin o els realcin.

Adicionalment, el present Pla d'acció recull totes les actuacions que cal dur a terme per donar compliment a l'actual normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions que s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del mateix pla.

Finalment, aquest Pla intern d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

4. Marc legal i normatiu

4.1. Normativa europea i internacional

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM (2010) 0491).

- Carta Europea de la Dona (COM / 2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011 / C 155/02).
- Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (COM / 2020/152 final).

4.2. Normativa estatal

- Constitució espanyola.
- Llei Orgànica de Pressupostos Generals de l'Estat.
- Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qua s'aprova la refosa de la Llei General de la Seguretat Social.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectiu de treball i plans d'igualtat.
- Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectiu de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei 10/2021, de 9 de juliol, del treball a distància.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei 11/2019, de 20 de desembre, de Cooperatives, que introdueix l'article 32 bis sobre els plans d'igualtat cooperatius.

- Llei 11/2023, de 8 de maig, que desenvolupa la regulació i registre dels plans d'igualtat de les cooperatives de treball associat i altres cooperatives amb persones sòcies de treball.

4.3. Normativa autonòmica

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

5. Objectius

5.1. Objectius d'un Pla intern d'igualtat

El present Pla intern d'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre les persones treballadores de Sostre Cívic, afavorint polítiques internes per tal d'eliminar els estereotips, actituds i obstacles que dificulten accedir a professions i llocs de treball en igualtat de condicions per a tothom, amb indiferència del sexe o gènere.

Els objectius que un Pla intern d'igualtat cerca són els següents:

- ✓ Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- ✓ Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- ✓ Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna del consistori local.
- ✓ Identificar els obstacles i barreres que dificulten la plena igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal.
- ✓ Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- ✓ Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna
- ✓ Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

6. Àmbits d'intervenció

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert 7 àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere.
- Estructura organitzativa, representativitat vertical i horitzontal i infrarepresentació femenina.
- Polítiques d'accés, contractació i extinció laboral de la persona treballadora sòcia i no sòcia.
- Formació, carrera professional i avaluació del desenvolupament professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia.
- Classificació professional i estructura retributiva.
- Condicions de treball i drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

7. Metodologia

Per a l'elaboració del present diagnòstic, s'han utilitzat els instruments metodològics següents:

Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives

Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	Xavi Mayor, Gestió i administració. Eulàlia Tubau, Directora d'estructura i suport

Enquesta

Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'un qüestionari en línia a la plantilla que permet recollir les percepcions d'aquesta respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Total plantilla: 27 persones (14 dones i 13 homes).
Percentatge de participació	Total de respostes obtingudes: 23 (12 dones i 11 homes) Percentatge participació plantilla: 85,2% Percentatge participació dones: 85,7% Percentatge participació homes: 84,6% Representativitat estadística ¹ : 95% de nivell de confiança 9% de marge d'error

¹ La representativitat estadística obtinguda no permet extrapolar els resultats d'aquesta enquesta com a percepcions globals de la plantilla. És necessari tenir un mínim d'un 95% de nivell de confiança i un màxim d'un 5% de marge d'error per garantir la representativitat estadística.

Intervencions semiestructurades de contrast

Objectiu	<ul style="list-style-type: none">• Conèixer les polítiques actuals de RH en l'àmbit organitzatiu i els principals reptes de futur en aquesta matèria.• Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques dels departaments implicats en la gestió de RH.• Ampliar i matisar tota la informació recollida i analitzada.
Descripció	Execució de diverses intervencions en línia a persones destacables en relació amb la incorporació efectiva del principi d'Igualtat a l'organització.
Participació	Xavi Mayor, Gestió i administració. Eulàlia Tubau, Directora d'estructura i suport

8. Parts subscriptores del Pla intern d'igualtat

Aquest Pla intern d'igualtat ha estat promogut per part les persones que assumeixen les tasques i responsabilitats de gestió de recursos Humans i, per la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada: ECGN MOON CONSULTORIA, SL.

El seguiment de la implementació del present Pla d'igualtat es farà des de l'àrea d'estructura i suport de Sostre Cívic. La presentació del Pla a la plantilla, així com els successius avenços i resultats de la seva implementació, es farà també des d'aquesta àrea, a través de les reunions plenàries d'equip que es fan periòdicament. Concretament, es farà un retorn anual de seguiment de la implementació del Pla.

Les persones de l'àrea d'estructura i suport que han promogut el Pla intern d'igualtat, també han estat les persones interlocutores de la cooperativa de Sostre Cívic encarregades de definir, negociar i aprovar tant la diagnosi de gènere com el Pla intern d'igualtat que aquí es presenta. Aquestes persones són Xavi Mayor, tècnic de gestió i administració, i Eulàlia Tubau, directora d'estructura i suport.

9. Organització i àmbit personal, territorial i temporal

9.1. Fitxa de l'organització

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	SOSTRE CÍVIC, SCCL					
CIF	F65347858					
Domicili social	C/ Casp, 43, baixos. 08010 Barcelona					
Web	https://sostrecivic.coop/					
Responsable de l'entitat						
Nom	Carlos Alcoba					
Càrrec	President del Consell Rector					
Referent del projecte						
Nom	Eulàlia Tubau i Xavi Mayor,					
Càrrec	Eulàlia Tubau, Directora d'estructura i suport. Xavi Mayor, Gestió i administració.					
Tel.	933 996 960					
Mail	eulalia@sostrecivic.cat / xavi@sostrecivic.ca					
ACTIVITAT						
Sector Activitat	Habitatge cooperatiu, social i sostenible, dins l'economia social i solidària.					
Conveni adscrit	col·lectiu	Regit normativament per: <ul style="list-style-type: none"> ✓ L'estatut dels Treballadors. ✓ Llei de cooperatives ✓ Reial Decret 2710/1978. ✓ Estatus Sostre Cívic. ✓ Conveni adscrit internament: VIII Conveni col·lectiu estatal per les empreses de gestió i mediació immobiliària. 				
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	13	Homes	10	Total	23

9.2. Àmbit personal

El present Pla intern d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de SOSTRE CÍVIC.

El diagnòstic s'ha basat en les dades organitzatives recollides de l'1 de gener a 31 de desembre de 2024.

Per tant, l'anàlisi s'ha realitzat tenint en compte una plantilla conformada per un total de 23 persones, 13 dones i 10 homes, disposats organitzativament segons el lloc que ocupen dins de l'organització.

9.3. Àmbit territorial

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla intern d'igualtat és de caràcter municipal, ja que l'organització objecte del present Pla intern està ubicada en el municipi de Barcelona.

9.4. Àmbit temporal

El present Pla intern d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la mateixa data en què s'aprova el present pla per part de la Comissió Negociadora del Pla intern d'igualtat.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst a la disposició addicional setena del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

10. Informe diagnòstic: Resum dels principals resultats analitzats

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió entorn del disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla intern d'igualtat, en el present apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre els mesos de febrer i setembre de 2025, l'informe de diagnòstic complet² del qual s'annexa en el present informe.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a **punts forts** ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen en avançar cap al foment de la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

²Annex 1: Diagnòstic per l'elaboració del Pla intern d'igualtat de gènere

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Dades

- Voluntat i compromís polític en l'impuls d'aquest primer Pla d'igualtat intern de la cooperativa, ja que no existeixen disposicions normatives que els obligui a disposar d'aquesta eina.
- El compromís de Sostre Cívic amb la igualtat també es fa palès amb diverses accions (comunicació, acompanyament a grups, visibilització i abordatge de les desigualtats en el disseny dels projectes d'habitatge, organització de l'equip, etc.) i a través de l'existència d'una Comissió de cures.
- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, ja dedica un apartat al principi d'igualtat i no discriminació.
- Entre els mecanismes i instruments de gestió de Recursos Humans, es compta amb dades desagregades per sexe..
- Sostre Cívic ha impulsat estratègies concretes amb relació a l'ús i la promoció del llenguatge no sexista:
 - L'any 2024 una dona en plantilla va realitzar un curs de comunicació feminista i inclusiva.
 - Es revisen tots els documents, interns i externs, per garantir que tinguin un llenguatge inclusiu i no sexista.
 - Es compta amb un equip de 3 persones -l'equip de comunicació- encarregades de vetllar perquè tant la imatge com totes les comunicacions que es generen a l'organització emprin un llenguatge inclusiu i no sexista, tant en contingut com en forma.
 - Les ofertes de feina es redacten amb un llenguatge inclusiu i no sexista.
- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, ja dedica un apartat al llenguatge inclusiu i no sexista.

Enquesta

- El 100% de la plantilla enquestada afirma que l'entitat aposta per garantir la igualtat d'oportunitats, amb independència del sexe o gènere, sempre (61%) o sovint (39%).

- El 78% de la plantilla enquestada considera que el present Pla d'igualtat és molt o força necessari, amb valors del 43% i 35%, respectivament.
- Un 91% de les persones enquestades afirmen que fan servir el llenguatge neutre sovint o sempre.

Característiques generals de la plantilla

Dades

- Plantilla equilibrada: 57% dones i 43% homes.
- El 46% de la plantilla femenina i el 30% de la masculina són sòcies i socis. La condició d'esdevenir persona sòcia a l'entitat no presenta discriminacions per raons de sexe.
- L'edat de la plantilla en funció del sexe presenta diferències matisades. La mitjana d'edat de les dones és 1,5 anys inferior a la dels homes
- L'edat de la plantilla en funció del sexe no presenta diferències significatives, malgrat la major part de les dones (54%) es concentra a la franja de 26 a 35 anys i la majoria d'homes (50%) ho fa a la de 36 a 45 anys.
- Les dones tenen, de mitjana, 0,2 anys d'antiguitat menys que no pas els seus companys homes. Aquesta dada no suposa una diferència notable.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

Dades

- Segregació vertical³:
 - No es perceben diferències notables per nivell professional entre dones i homes.
 - Segregació horitzontal:
 - No existeix una segregació horitzontal o d'ocupació significativa entre dones i homes, ja que la màxima diferència entre percentatges de dones i homes a cada àrea és d'un 7%, valor poc rellevant.
- De forma implícita, sempre es vetlla per aconseguir una paritat en els diferents llocs de responsabilitat.

³ 15 dels 19 llocs de treball de Sostre Cívic estan conformats per una sola persona. Aquest fet impossibilita l'anàlisi de la representativitat dels llocs de treball per sexe.

Polítiques d'accés: selecció i contractació

Dades

- Sostre Cívic disposa d'un Protocol intern i específic de selecció de personal.
- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, ja dedica un apartat a l'accés a l'organització i al període de prova.
- Les ofertes de feina i les bases de les convocatòries estan escrites en llenguatge inclusiu i no sexista.
- En en el transcurs dels processos de selecció mai es fan preguntes directes sobre la situació personal de les persones entrevistades, per bé que algunes circumstàncies personals poden sortir a la llum quan es parla d'horaris o jornada laboral.
- A igual mèrit i capacitat, es promou la incorporació de l'altre sexe o gènere en aquells llocs en què es troba subrepresentat.
- Malgrat no sempre es pot garantir que els tribunals qualificadors siguin paritaris (per exemple en aquells casos en què són de 3 persones), sempre es garanteix que hi hagi dones i homes.
- Plantilla altament estable, amb relació a la tipologia de contractació. De les 23 persones en plantilla l'any 2024, tan sols una es troba en contracte temporal.
- No s'aprecien diferències significatives entre dones i homes pel que fa al tipus de contracte.

Enquesta

- Tota la plantilla enquestada, amb un 100%, afirma que amb independència del sexe o gènere, es tenen les mateixes possibilitats d'accedir a un lloc de treball sempre (65%) o sovint (35%).

Formació

Dades

- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, dedica un apartat als drets i deures de les persones treballadores en matèria de formació.
- Es garanteix que la plantilla conegui l'oferta formativa a través del correu electrònic. La plantilla també pot participar en les activitats formatives que s'envien als socis i sòcies de la cooperativa.
- Totes les formacions internes són en horari de matí, amb possibilitat de fer-les *online*. Les formacions externes es fan a l'horari i en les condicions que marquen les entitats formadores. En cas que siguin fora de l'horari laboral, no són obligatòries.
- No existeixen diferències rellevants per sexe o gènere en el nombre de persones formades durant els últims 4 anys.

Enquesta

- La major part de la plantilla enquestada, amb un 96%, afirma que amb independència del sexe o gènere, sempre es tenen les mateixes possibilitats de formar-se sempre (65%) o sovint (30%).

Promoció professional

Dades

- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, dedica un apartat a la promoció professional.
- En cas d'haver-hi una plaça vacant, sempre es comunica l'existència de la mateixa a la plantilla..
- Les responsabilitats familiars de les persones treballadores no influeixen mai en les seves possibilitats de promoció.
- Els processos de promoció estan basats en criteris d'igualtat, mèrit i capacitat.
- Sostre Cívic ha realitzat una Avaluació per competències, que inclou l'execució i el desenvolupament tècnic de la persona. El procés es va presentar a l'Assamblea de Sòcies de Treball i a l'equip tècnic durant el 2025.
- No existeixen diferències rellevants en matèria de promocions verticals en els últims 4 anys.

Enquesta

- La major part de la plantilla enquestada, amb un 91%, afirma que amb independència del sexe o gènere, es tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional sempre (48%) o sovint (43%).

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Dades

- Existència de bretxes equiparades moderades en les retribucions anuals d'Alta Responsabilitat (8,6%) i Tècnic/a (4,6%). La resta de nivells professionals no presenten bretxes significatives.

Enquesta

- La majoria de la plantilla enquestada, amb un 87%, afirma que amb independència del sexe o gènere es cobra el mateix ocupant un mateix lloc de treball sempre (65%) o sovint (22%).

Condicions de treball

Dades

- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, i el document de condicions laborals de Sostre Cívic, especifiquen les condicions de treball.
- En termes percentuals, no es detecten diferències rellevants en el tipus de jornada de dones i homes.
- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, i el document de condicions laborals de Sostre Cívic, detallen aspectes salut i benestar laboral i mesures de seguretat.
- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, també dedica un apartat a la protecció de la maternitat.
- Sostre Cívic disposa d'un Protocol de prevenció de riscos laborals, l'última versió del qual data d'abril de 2024. Arran d'aquesta avaluació de riscos laborals s'han implementat canvis i millores.

Sostre Cívic ha realitzat, de manera específica, avaluacions de riscos psicosocials, la última de les quals data de març de 2024. A més, aquesta avaluació creua els resultats amb la variable "gènere" de la plantilla, per la qual cosa es pot afirmar que incorpora la perspectiva de gènere.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Dades

- El *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación Inmobiliaria*, al qual Sostre Cívic està adscrit, i el document de condicions laborals de Sostre Cívic, especifiquen les mesures de conciliació i de teletreball disponibles.
- Sostre Cívic disposa d'una normativa específica que recull les mesures de conciliació, normativa acordada a l'Assemblea de Sòcies de treball el març de 2024.
- S'informa proactivament de les mesures de conciliació disponibles a totes les persones que s'incorporen a l'equip, i es comunica qualsevol novetat a tota la plantilla.
- No es detecten diferències pel que fa al gaudi de les mesures de temps de teletreball i corresponsabilitat entre dones i homes.
- Es sistematitzen les dades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, fet que permet conèixer tant el perfil de les persones que s'adhereixen a aquestes mesures, així com la tipologia de mesures que són emprades per part del personal.

Enquesta

- Un 96% de les persones enquestades afirmen conèixer quines són les mesures de conciliació disponibles a la cooperativa.
 - Totes les persones enquestades, amb un 100%, consideren que les mesures de conciliació s'ajusten a les necessitats de la plantilla sempre (35%) o sovint (65%).
 - La immensa majoria de les persones enquestades, amb un 95%, consideren totes les persones de la cooperativa amb independència del seu sexe o gènere tenen les mateixes possibilitats d'acollir-se al teletreball, sempre (65%) o sovint (30%).
- La immensa majoria de les persones enquestades, amb un 96%, consideren que els requisits per accedir al teletreball mai presenten discriminacions per sexe o gènere.

Prevençió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Dades

- Sostre Cívic disposa d'un Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques, elaborat el 2022.
- No hi ha constància que s'hagi produït cap cas d'assetjament més enllà de la que va motivar l'activació del mencionat protocol.
- Sostre Cívic compta amb una Comissió del Protocol, encarregada de desenvolupar el Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQ-Fòbiques, desplegant les mesures de prevenció i detecció i assumint la responsabilitat davant d'un possible cas de violència.
- El 2023 es va realitzar formació sobre la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, que va tenir una duració de 4 hores i hi van participar 12 dones i 13 homes.
L'Avaluació de Riscos Laborals, realitzada l'abril de 2024, incorpora un apartat d'ítems per a la valoració de la violència sexual i per raó de gènere, analitzant qüestions com la concurrència als espais, els equipaments, la prevenció i l'abordatge, la identificació i detecció, la sensibilització, la formació i la cultura igualitària.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a **punts dèbils o aspectes a millorar**, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta- a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Dades

- Les dues persones que assumeixen tasques i responsabilitats de gestió de Recursos Humans no han rebut formació en perspectiva de gènere.
- No existeix un manual d'ús del llenguatge inclusiu.

Enquesta

- Malgrat que el 91% de les persones enquestades afirmen utilitzar el llenguatge no sexista sovint o sempre; un 27% dels homes i un 50% de les dones enquestades afirmen no disposar de coneixements clars sobre com emprar-lo. Com a possibles estratègies de millora, el 56% de les persones enquestades es decanten per fer formació sobre aquesta matèria. I en menys proporció, però de manera significativa, el 44% opta per disposar d'un manual d'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.

Característiques generals de la plantilla

Dades

- Plantilla poc consolidada, amb una mitjana d'antiguitat de 3,1 anys.
- L'antiguitat per franges temporals presenta diferències entre ambdós sexes. Amb una antiguitat d'entre 0 i 2 anys hi ha el 54% de les dones i el 70% dels homes; entre 3 i 5 anys s'hi ubica el 38% de la plantilla femenina i el 0% de la masculina; i entre 6 i 8 anys hi ha només el 8% del personal femení i el 30% del masculí.

Polítiques d'accés: selecció i contractació

Dades

- Desajust entre el sexe de les persones candidates (69% dones i 31% homes) i les contractades (40% dones i 60% homes). La raó es troba a la categoria de Tècnic/a de suport, on el 74% de les candidatures eren femenines i, malgrat això, es va contractar un home.

Formació

Dades

- Sostre Cívic no disposa d'un pla de formació anual per a totes les persones treballadores.
- Cap de les formacions realitzades durant el 2024 estan relacionades amb la igualtat de gènere.
- Sostre Cívic no té centralitzada tota la informació relativa a formació, sinó que sovint no té en compte aquelles sessions formatives puntuals que la plantilla realitza dins la seva jornada laboral.

Existeixen diferències significatives en matèria d'hores de formació rebudes per sexe o gènere al 2024, ja que les dones s'han format, de mitjana, 11,7 hores menys que els homes⁴.

⁴ Aquesta dada s'ha calculat sense tenir en compte la formació en llengua catalana que ha realitzat un home migrant no comunitari, que ha estat de 45 hores. S'opta per deixar-la fora de l'anàlisi perquè és un cas molt particular que requereix una formació específica, que s'hagués fet igualment en cas que la persona hagués estat una dona, i que distorsiona molt la mitjana masculina. Si s'incorporés a l'anàlisi, la mitjana d'hores dedicades a la formació dels homes seria de 43,7 hores.

Promoció professional

Dades

- Durant els últims 4 anys només hi ha hagut 2 promocions verticals. No hi ha hagut promocions horitzontals.

Condicions de treball

Dades

- En alguns casos, es detecten diferències rellevants en el nombre d'hores setmanals treballades de dones i homes. En concret, 5 dones i cap home fan 25 hores setmanals.
- Com a elements pendents encara de millora, citats a l'avaluació de riscos laborals, hi ha dos aspectes relacionats amb els equipaments. El primer té a veure amb disposar d'una sala adaptada per a dones que estan en procés de lactància, preparada per a l'extracció de la llet o pel procés de lactància natural. El segon està relacionat amb la necessitat de disposar de lavabos adaptats a les necessitats d'higiene, comoditat i seguretat de les dones que estan menstruants.
- Encara no s'han implementat canvis i millores a conseqüència de l'última avaluació de riscos psicosocials, malgrat la Comissió de Cures ha fet algunes propostes de millora derivades d'aquesta avaluació.

Enquesta

- El 35% de la plantilla enquestada afirma haver patit alguna malaltia o simptomatologia relacionada amb la seva feina en els últims anys. Aquesta situació afecta el 42% de les dones enquestades i el 27% dels homes enquestats.
→ La totalitat (100%) expressa que aquestes es manifesten a través de patologies físiques i en menys mesura (50%), en manifestacions psicosocials.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Dades

- Malgrat que en el document de condicions laborals de Sostre Cívic es fa menció del treball en remot, no es disposa d'un reglament propi de teletreball.
- L'empresa cobreix les substitucions per baixes, permisos o excedències, però només quan són de llarga durada.
Existència de diferències en l'ús de mesures de conciliació, ja que durant el 2024 el 78% d'aquestes van ser utilitzades per dones.

Prevenió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Dades

- El Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques s'ha hagut d'activar en una ocasió, concretament el 2024 per una queixa (no de treball) que actualment continua vigent, ja que no s'ha tancat perquè la persona denunciada de moment no vol continuar amb el procés.
- L'organització no compta amb uns drets laborals ampliat per a persones que pateixen o han patit violència masclista o LGTBIfòbica.

Enquesta

- Una dona afirma que té constància d'algun cas d'assetjament a la cooperativa. Sobre aquest fet, declara:
 - L'assetjament ha afectat dues persones de l'entorn laboral.
 - En un cas, es tracta d'assetjament sexual i, en l'altre, d'assetjament per raó de l'orientació, identitat o expressió de gènere.
 - Almenys una d'aquestes situacions encara es produeix en l'actualitat.
 - Les dues persones assetjades han posat en coneixement a l'organització la seva situació d'assetjament.

- 6 persones (5 dones i 1 home) declaren haver patit burles, menyspreus o tracte desfavorable per raó de sexe, gènere o orientació sexual.
 - 2 dones han declarat haver patit situacions similars no recollides en el llistat que inclou l'enquesta a la plantilla”.
 - De les 4 persones, totes elles dones, que han contestat sobre el perfil de la persona que produeixen aquestes situacions, un 75% (3 dones) afirmen que el perfil de les persones que duen a terme actuacions micromasclistes són de rang superior, mentre que el 25% restant (1 persona) exposa que aquestes accions micromasclistes també són provocades per part de persones del mateix rang.
 - De les 4 persones, totes elles dones, que han contestat sobre la freqüència d'aquestes situacions, un 50% (2 persones) afirmen que aquestes es produeixen de forma aïllada, un 25% (1 persona), exposa que passen de forma ocasional, i un altre 25% (1 persona), de manera recurrent.
 - De les 4 persones, totes elles dones, que han contestat la pregunta sobre el coneixement per part de l'organització d'aquests fets, un 75% (3 persones) afirmen que han comunicat la situació viscuda a l'organització, i un 25% (1 persona), exposa que no ho ha comunicat.
- El 22% de les persones enquestades no sap què ha de fer en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
El 61% de la plantilla enquestada afirma que alguna vegada es produeixen microviolències masclistes en l'àmbit laboral.

11. Objectius del Pla intern d'igualtat

11.1. Objectius generals

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la Igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla intern d'igualtat són els següents:

OBJECTIU A. Promoure la presència equilibrada per sexe o gènere en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

OBJECTIU B. Reduir o mantenir la bretxa salarial de gènere.

OBJECTIU C. Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.

OBJECTIU D. Millorar la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.

11.2. Objectius específics

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, **es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora** d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A) analitzats següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

A.A.3. Polítiques d'accés, contractació i extinció laboral de la persona treballadora sòcia i no sòcia

A.A.4. Formació, carrera i promoció professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia

A.A.5. Classificació professional i estructura retributiva

A.A.6. Condicions de treball i drets de la vida personal, familiar i laboral.

A.A.7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.



Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere	
Objectiu 1.	Fer efectiu el compromís i el principi d'igualtat de gènere a l'organització.
Objectiu 2.	Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.
Objectiu 3.	Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

A.A.2. i A.A.3. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina / Polítiques d'accés, contractació i extinció laboral de la persona treballadora sòcia i no sòcia

Objectiu 4.	Promoure la presència equilibrada per sexe o gènere a tots els nivells de l'organització per eliminar la segregació vertical i horitzontal.
Objectiu 5.	Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés, selecció i contractació de personal.

A.A.4. Formació, carrera i promoció professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia

Objectiu 6.	Sensibilitzar a la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere dins l'organització.
Objectiu 7.	Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.
Objectiu 8.	Establir i posar en funcionament un sistema d'avaluació de competències objectiu i no discriminatori per raó de gènere.

A.A.5. Classificació professional i estructura retributiva

Objectiu 9.	Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.
--------------------	---

A.A.6. Condicions de treball i drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu 10.	Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.
Objectiu 11.	Millorar la sensibilització i el coneixement dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla, així com ampliar-ne els beneficis a través de la regulació del teletreball.

A.A.7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Objectiu 12.	Aprofundir en la millora del coneixement de la plantilla i els mecanismes de prevenció i d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent..
Objectiu 13.	Garantir l'abast a la informació i els drets que tenen les persones, víctimes de violència de gènere.

12. Mesures d'igualtat: Accions, indicadors de seguiment i calendari d'execució

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, les àrees implicades, el pressupost (si escau), indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

12.1. Accions

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.



A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de la prioritat, tipologia i l'abast de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Grau de prioritat de les actuacions

1	COMPLIMENT LLEI: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la Llei o el Reglament normatiu on s'expressa aquesta obligatorietat.
2	PRIORITAT ALTA: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte en la consecució de l'objectiu o es consideren més prioritàries en l'àmbit d'implantació del Pla. Resulten indispensables per una correcta consecució del Pla.
3	PRIORITAT MODERADA: Accions de valor o importància mitjana. Tot i aportar un cert impacte que contribueix a la consecució de l'objectiu, la seva execució no resulta clau per la consecució del Pla. Complementen i reforcen l'impacte de les actuacions de prioritat alta.

Tipologia d'accions

E	D'ESTRATÈGIA: Actuacions vinculades a la presa de decisions que tenen implicacions d'àmbit organitzatiu i en alguns casos, han d'estar aprovades sota les directrius i coordinació de l'equip directiu o la gerència.
G	DE GESTIÓ: Inclou les actuacions que requereixen anàlisi, disseny, o l'elaboració d'informes o recursos així com l'establiment de mecanismes, processos, circuits o espais que afecten un o diversos departaments.
F	DE FORMACIÓ: Són accions formatives per capacitar i formar tant la plantilla com a la ciutadania en general.
C	DE COMUNICACIÓ: Distribució i difusió de materials, informació o documentació d'interès mitjançant els canals de comunicació establerts, amb l'objectiu d'informar, donar a conèixer, sensibilitzar o fomentar la participació.

Mesures i recursos pel col·lectiu LGTBI

LGTBI	Mesures i recursos que garanteixen un entorn de treball inclusiu, segur i lliure de discriminació, promovent la diversitat, la igualtat d'oportunitats i el respecte per totes les identitats i orientacions sexuals.
--------------	---

Seguiment i implementació

Responsable	Persona, grup o àrea encarregada del bon desenvolupament de l'acció.
Recursos	Mitjans interns o externs necessaris per al desenvolupament de cada acció: - Recursos interns: hores de treball del personal, formació interna, comissions o espais de reunions, intranet, web corporativa, etc. - Recursos externs: consultoria d'igualtat, serveis jurídics o d'assessorament, formació externa, materials didàctics.
Pressupost	Estimació econòmica necessària per dur a terme l'acció. Pot ser un cost aproximat o no aplicar per utilitzar recursos interns.

12.2. Indicadors de seguiment

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.



Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

INDICADORS DE CONSECUCIÓ: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. **La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no.** La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? **Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment.** S'identifiquen perquè el seu número està marcat en **vermell**.

INDICADORS D'ABAST: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa, i d'altres mesuren l'abast del mateix resultat de l'acció. **Es mesuren en nombres absoluts** (persones, euros, articles, reunions) **o nombres relatius** (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen és: A través de quants ítems han estat realitzats? (de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat) **En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual.** S'identifiquen perquè el seu número està marcat en **lila**.

12.3. Calendari d'execució

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.



Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en el que es recomana posar en funcionament aquella acció, que es mostra amb un **gris fosc i una X**, malgrat sovint a més s'especifica en quin trimestre concret (**1T, 2T, 3T i 4T**). En alguns casos, la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, es marca amb **gris clar i una "C"**.

1T	Accions promogudes i desenvolupades durant el primer trimestre de l'any.
2T	Accions promogudes i desenvolupades durant el segon trimestre de l'any.
3T	Accions promogudes i desenvolupades durant el tercer trimestre de l'any.
4T	Accions promogudes i desenvolupades durant el quart trimestre de l'any.
X	Accions promogudes i desenvolupades durant tot l'any.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.

13. Fitxes de les accions

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les Fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla intern d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: L'objectiu general del qual deriven, l'objectiu específic, la tipologia, prioritat i calendarització, així com els indicadors i la informació relacionada amb el seguiment i implementació (responsable, recursos materials i humans i el pressupost).

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1.

Fer efectiu el compromís i el principi d'igualtat de gènere a l'organització.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.1.1.	Realitzar una declaració de compromís formal, aprovada i consensuada per l'equip directiu, sobre els principis i valors de la igualtat de gènere per a totes les persones, incloent-hi el col·lectiu LGBTIQ+, en el marc del present Pla Intern d'Igualtat.	E	2	2025 4 T

I.1.1.1. Declaració de compromís formal sobre els principis i valors de la igualtat de gènere.

Responsable: Equip directiu i àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

LGTBI

A.1.2.	Explicitació del principi d'igualtat de gènere a la web i a la intranet de l'organització	C	3	2026 1 T
--------	---	---	---	-------------

I.1.2.1. Explicitació del principi d'igualtat de gènere a la web i a la intranet de l'organització.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

LGTBI

A.1.3.	Actualització contínua en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit intern per part de la persona (o persones) encarregades de la implementació, seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere	E	1	2026 1 T
--------	--	---	---	-------------

I.1.3.1. Actualització contínua en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit intern de la persona (o persones) corresponents.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: No aplica

A.1.4.	Seguiment del Pla d'igualtat, calendaritzant actuacions corresponents i fent-ne el retorn a l'equip de coordinació i a tota la plantilla.	G	2	2026-2029
---------------	---	----------	----------	-----------

I.1.4.1. Seguiment del Pla d'igualtat.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.1.5.	Avaluació del present Pla intern d'igualtat.	G	1	2029 1 T
---------------	--	----------	----------	-------------

I.1.5.1. Avaluació del present Pla intern d'igualtat.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.1.6.	Acompliment d'un mínim del 70% de les mesures proposades al present Pla intern d'igualtat.	G	1	2029 3 T
---------------	--	----------	----------	-------------

I.1.6.1. Avaluació del present Pla intern d'igualtat.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.1.7.	Elaboració i aprovació d'un nou Pla intern d'igualtat 2029-2032, amb objectius i activitats planificades i basat en una diagnosi organitzativa de gènere, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern.	G	1	2029 3 T
---------------	---	----------	----------	-------------

I.1.7.1. Elaboració d'un nou Pla intern d'igualtat 2029-2032.

I.1.7.2. Aprovació d'un nou Pla intern d'igualtat 2029-2032.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 4000 €

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 2.

Difondre i comunicar el compromís de l'organització envers la igualtat de gènere internament.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.2.1.	Comunicació a la direcció i les persones implicades en l'execució del Pla, de les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.	C	2	2025 4 T

I.2.1.1. Comunicació a la direcció i les persones implicades en l'execució del Pla, de les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla Intern d'Igualtat.

I.2.1.2. Nombre de persones informades segregades per gènere (home, dona, no binari) i categoria laboral.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.2.2.	Difusió del Pla intern a totes les persones treballadores.	C	1	2025 4 T
--------	--	---	---	-------------

I.2.2.1. Difusió del Pla intern a totes les persones treballadores.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.2.3.	Retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços fets en matèria d'igualtat en el marc del present Pla intern (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).	C	3	2025-2029
--------	--	---	---	-----------

I.2.3.1. Retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços fets en matèria d'igualtat.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 3.

Millorar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i d'imatges no discriminatòries a l'organització.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.3.1.	Elaboració d'un recurs amb indicacions clares sobre comunicació inclusiva que garanteixi l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista i l'ús d'imatges no discriminatòries.	G	2	2026 2 T

I.3.1.1. Elaboració del recurs sobre comunicació inclusiva.

Responsable: Àrea d'estructura, equip de comunicació

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.3.2.	Difusió del recurs sobre comunicació inclusiva a tota la plantilla.	C	2	2026 3 T
--------	---	---	---	-------------

I.3.2.1. Difusió del recurs a tota la plantilla.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.3.3.	Realització d'una píldora formativa sobre comunicació inclusiva a tota la plantilla.	F	2	2026 4 T
--------	--	---	---	-------------

I.3.2.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.3.2.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2 i 3. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina / Polítiques d'accés, contractació i extinció laboral de la persona treballadora sòcia i no sòcia

Objectiu específic 4.

Promoure la presència equilibrada per sexe o gènere a tots els nivells de l'organització per eliminar la segregació vertical i horitzontal.

Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.4.1. Continuïtat en la incorporació del criteri de desempat per sexe o gènere infrarepresentat, en igualtat de mèrit i capacitat, en els processos selectius, tal com preveu la Llei 3/2007 (disposició ad. desena primera).	G	1	2025-2029

I.4.1.1. Continuïtat en la incorporació de la clàusula de preferència del sexe infrarepresentat als processos selectius.

I.4.1.2. Nombre de processos de selecció fets.

I.4.1.3. Nombre de processos de selecció fets en els quals s'ha aplicat la clàusula de preferència del sexe infrarepresentat.

Responsable: Àrea d'estructura, equip de comunicació

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 2 i 3. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina / Polítiques d'accés, contractació i extinció laboral de la persona treballadora sòcia i no sòcia

Objectiu específic 5.

Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'accés, selecció i contractació de personal.

Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.5.1. Elaboració d'un protocol o procediment que asseguri la perspectiva de gènere en la selecció i contractació de personal, que inclogui directrius sobre la composició dels tribunals i el procés d'actuació.	G	2	2026 3 T

I.5.1.1. Elaboració del protocol o procediment de selecció i contractació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

A.5.2. Difusió del protocol o procediment de selecció i contractació entre les persones que formin part dels tribunals qualificadors i que intervinguin en el procés de selecció i contractació.	C	2	2026 3 T
---	----------	----------	-------------

I.5.2.1. Difusió del protocol o procediment de selecció i contractació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació, carrera i promoció professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia.

Objectiu específic 6.

Sensibilitzar a la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere dins l'organització.

Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.6.1. Sensibilització -mitjançant accions de formació internes o promogudes des del grup ECOS i en coordinació amb el protocol de violències masclistes- de la plantilla sobre la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit intern i les estratègies que l'organització està impulsant per fer-la possible en el marc del present Pla intern.	F	1	2025 4 T 2026 1 T

I.6.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.6.1.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 3.000 €

LGTBI

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació, carrera i promoció professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia.

Objectiu específic 7.

Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.7.1.	Elaboració d'un Pla de Formació anual per a tots els col·lectius de la plantilla que reculli les principals necessitats formatives generals i específiques per àrees d'intervenció.	G	2	2026-2029

I.7.1.1. Elaboració d'un Pla de Formació anual.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 3.000 €

A.7.2.	Incorporació de totes les accions formatives que deriven del present Pla intern d'igualtat al Pla de Formació aprovat, d'acord amb el cronograma que s'estableix en el present Pla Intern d'Igualtat.	G	2	2026-2029
--------	---	---	---	-----------

I.7.2.1. Incorporació de les accions formatives derivades del Pla intern d'igualtat al Pla de Formació.

I.7.2.2. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla intern incorporades en el Pla de Formació.

I.7.2.3. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) que s'han format a conseqüència de la incorporació de les accions formatives del present Pla intern d'igualtat al Pla de Formació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters / Externs

Pressupost: No aplica

A.7.3.	Generació d'un sistema de recollida d'informació global que permeti l'anàlisi de dades relatives a la formació desagregades per gènere, lloc de treball, nivell, àrea o departament, temàtica, tipologia i modalitat de cursos.	G	3	2026-2029
--------	---	---	---	-----------

7.3.1. Generació d'un sistema de recollida d'informació de formació per obtenir dades desagregades per gènere, lloc de treball, nivell, àrea o departament, temàtica, tipologia i modalitat de cursos.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 4. Formació, carrera i promoció professional de la persona treballadora sòcia i no sòcia.

Objectiu específic 8.

Establir i posar en funcionament un sistema d'avaluació de competències objectiu i no discriminatori per raó de gènere.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.8.1.	Revisió de l'actual sistema d'avaluació per competències que inclogui el desenvolupament tècnic de la persona tenint en compte la perspectiva de gènere.	G	2	2027 1 T

I.8.1.1. Revisió de l'actual sistema d'avaluació per competències que inclogui el desenvolupament tècnic de la persona tenint en compte la perspectiva de gènere.

I.8.1.2. Aplicació del nou sistema d'avaluació per competències.

I.8.1.3. Nombre de vegades que s'ha realitzat l'avaluació de l'acompliment.

I.8.1.4. Nombre de factors de valoració dissenyats.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 5. Classificació professional i estructura retributiva

Objectiu específic 9.

Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.9.1.	(R.D.902/2020) Elaboració, anualment, d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per gènere i per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	G	1	2025-2029

I.9.1.1. Elaboració d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 200 €/anual

A.9.2.	Revisió i adaptació, si escau, de la Valoració de Llocs de Treball existent per incorporar la perspectiva de gènere.	C	1	2026 2 T
--------	--	---	---	-------------

I.9.2.1. Revisió i possible adaptació de la Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 2.600 €

A.9.3.	Difusió dels resultats de la Valoració de Llocs de Treball realitzada a tota la plantilla.	C	3	2026 3 T
--------	--	---	---	-------------

I.9.3.1. Difusió a tota la plantilla dels resultats de la Valoració de Llocs de Treball.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Condicions de treball i drets de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu específic 10.

Incorporar de manera efectiva i explícita la perspectiva de gènere a les polítiques, instruments i serveis que ofereix el Servei de Salut Laboral.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.10.1.	Sistematització de les dades que utilitza el Servei de Salut Laboral desagregades per sexe o gènere.	G	2	2026-2029

I.10.1.1. Sistematització de les dades que utilitza el Servei de Salut Laboral desagregades per sexe o gènere.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: Pendent

A.10.2.	Implementació de les mesures derivades de l'anterior avaluació de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.	G	2	2026 4 T 2027 1 T
---------	--	---	---	--------------------------------

I.10.2.1. Implementació de les mesures derivades de l'anterior avaluació de riscos psicosocials.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters

Pressupost: No aplica

A.10.3.	Identificació de les necessitats de salut física de les dones en els espais de treball, en especial, als lavabos. (necessitats higièniques i sanitàries de la menstruació, d'un espai per a dones lactants per treure's llet en horari laboral, condicions higièniques dels espais de WC, etc.) i incorporació de millores.	G	3	2026 2 T
---------	---	---	---	-------------

I.10.3.1. Identificació de les necessitats de salut física de les dones en els espais de treball, en especial, als lavabos.

I.10.3.2. Incorporació de millores amb relació a les necessitats de salut física de les dones en els espais de treball, en especial, als lavabos.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters

Pressupost: No aplica

A.10.4.	Continuació de l'enquesta anual de balança social realitzada anualment a tota la plantilla.	G	3	2026
---------	---	---	---	------

I.10.4.1. Elaboració anual de l'enquesta de balança social.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters

Pressupost: No aplica

A.10.5.	Anàlisi dels resultats de l'enquesta anual de balanç social realitzada tota la plantilla, per implementar possibles millores.	G	3	2026-2029
---------	---	---	---	-----------

I.10.5.1. Anàlisi dels resultats de l'enquesta anual de balanç social.

I.10.5.2. Nombre de millores implementades arran de l'anàlisi dels resultats de l'enquesta de balanç social.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Inters

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 6. Condicions de treball i drets de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu específic 11.

Millorar la sensibilització i el coneixement dels drets laborals en matèria de conciliació dirigida a la plantilla, així com ampliar-ne els beneficis a través de la regulació del teletreball.

	Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.11.1.	Continuació en la difusió periòdica de la normativa específica que recull les mesures de conciliació acordada a l'Assemblea de Sòcies de treball	C	2	2026-2029

I.11.1.1. Continuitat en la difusió periòdica de la normativa específica que recull les mesures de conciliació acordada a l'Assemblea de Sòcies de treball.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Objectiu específic 12.

Aprofundir en la millora del coneixement de la plantilla i els mecanismes de prevenció i d'abordatge de l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent.

Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
A.12.1. Formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral a tota la plantilla. (incorporar microviolències masclistes...).	F	2	2026 3 T 2028 3 T

I.12.1.1. Nombre d'edicions formatives i hores fetes.

I.12.1.2. Nombre de persones segregades per gènere (home, dona, no binari) assistents a cada formació.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Externs

Pressupost: 3.000 €

LGTBI

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ 7. Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de gènere, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Objectiu específic 13.

Garantir l'abast a la informació i els drets que tenen les persones, víctimes de violència de gènere.

Accions	Tipologia	Prioritat	Cronograma
<p>A.13.1. Difusió dels drets reconeguts legalment per les persones víctimes de violència de gènere (segons normativa aplicable) o LGTBIfòbica i el compromís de l'empresa per donar suport a les víctimes en els següents aspectes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reordenació del temps de treball o reducció de jornada. - Mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball - Suspensió temporal del contracte amb reserva del lloc de treball (fins a 6 mesos, prorrogables), o extinció per decisió de la víctima, amb dret a prestació per desocupació. - Absències o retards justificats. - Prohibició de represàlies o acomiadaments nuls per l'exercici d'aquests drets. - Bonificacions a la Seguretat Social per a les empreses que contractin víctimes o persones substituïdes durant la suspensió del contracte. 	C	1	2025 1 T

I.13.1.1. Difusió dels drets reconeguts legalment per les persones víctimes de violència de gènere (RD 9/2018) o LGTBIfòbica i el compromís de l'empresa per donar suport a les víctimes.

Responsable: Àrea d'estructura

Recursos: Recursos Interns

Pressupost: No aplica

LGTBI

14. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

Una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat, la seva implementació es promourà des de l'Àrea d'estructura i suport de Sostre Cívic, concretament se'n farà càrrec Xavi Mayor i Eulàlia Tubau. Les reunions de seguiment es faran un cop al trimestre.

Aquestes dues persones també realitzaran la presentació del Pla i el retorn a tota la plantilla dels avanços i resultats del mateix. Aquest retorn es farà una vegada a l'any utilitzant les reunions d'equip plenàries.

Per iniciar la implementació del Pla, es durà a terme una Planificació Operativa del propi, en la que:

1. Es revisarà i s'ajustarà el calendari inicial per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització (trimestralment o quadriennalment).
2. Es validaran i assignaran els pressupostos en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que així ho requereixin.
3. S'informarà a les àrees responsables de cada una de les accions per tal de concretar i donar instruccions clares i concises sobre els objectius i accions a executar.

La implementació del Pla s'iniciarà en un període inferior a dos mesos a partir de la data que inicia la vigència del mateix Pla intern d'igualtat.

Per dissenyar aquesta Planificació Operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos Annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla intern d'igualtat⁵

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Resum executiu del Pla intern d'igualtat: Inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst.• Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació.• Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc.• Serveix com a eina de Planificació i Seguiment.
Format	Excel (imprimible a DIN A3)
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">✓ A l'inici de la Implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions⁶

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar.• Avaluació de l'execució de cada acció.• Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions.• Serveix com a eina de Seguiment i Avaluació.
Format	Word
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">✓ Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar aquell any.✓ Complementar la informació a les reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.

⁵ Annex 2: Matriu resum executiu Pla Igualtat 2025-2029.

⁶ Annex 3 Fitxa model pel seguiment de les accions.

14.1. Sistema de seguiment i revisió periòdica

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment periòdic, de mínim un cop l'any, per part de les dues persones citades en el marc de les trobades que es designin.

En aquestes trobades es realitzarà un seguiment de les actuacions endegades, a través dels indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es realitzarà una valoració del procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

A finals de cada any, s'establirà una Planificació Operativa Anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es realitzarà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

14.2. Sistema d'avaluació

El sistema d'avaluació del present Pla intern d'igualtat contempla dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions realitzades contribuirà a l'assoliment dels Objectius Generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

Els instruments de valoració de l'impacte del present Pla intern d'igualtat, que ens permetrà conèixer el grau d'assoliment dels Objectius Generals del projecte són els següents:

Indicadors d'impacte

	Punt de partida 2024	Avaluació 2029
Objectiu A.		
Promoure la presència equilibrada per sexe o gènere en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.		
Representativitat (en percentatge) de dones a la plantilla de l'organització.	57%	Principis del 2029.
Representativitat (en percentatge) d'homes a la plantilla de l'organització.	43%	Principis del 2029.
Representativitat (en percentatge) de dones sòcies a la plantilla de l'organització respecte el total de dones	46%	Principis del 2029.
Representativitat (en percentatge) d'homes socis a la plantilla de l'organització respecte el total d'homes	30%	Principis del 2029.
Representativitat de dones als nivells professionals superiors respecte al total dones en plantilla	39%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes als nivells professionals superiors respecte al total d'homes en plantilla	40%	Principis del 2029.
Representativitat de dones als nivells professionals intermedis respecte al total dones en plantilla	15%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes als nivells professionals intermedis respecte al total d'homes en plantilla	10%	Principis del 2029.

Representativitat de dones als nivells professionals inferiors respecte al total dones en plantilla	46%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes als nivells professionals inferiors respecte al total d'homes en plantilla	50%	Principis del 2029.
Representativitat de dones a l'Àrea d'Estructura i Suport respecte al total dones en plantilla	38%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes a l'Àrea d'Estructura i Suport respecte al total d'homes en plantilla	40%	Principis del 2029.
Representativitat de dones a d'Arquitectura, Obra i Manteniment respecte al total dones en plantilla	23%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes a l'Àrea d'Arquitectura, Obra i Manteniment respecte al total d'homes en plantilla	30%	Principis del 2029.
Representativitat de dones a l'Àrea de Desenvolupament de model i viabilitat econòmica respecte al total dones en plantilla	23%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes a l'Àrea de Desenvolupament de model i viabilitat econòmica respecte al total d'homes en plantilla	20%	Principis del 2029.
Representativitat de dones a l'Àrea de Coordinació i acompanyament de projectes respecte al total dones en plantilla	15%	Principis del 2029.
Representativitat d'homes a l'Àrea Coordinació i acompanyament de projectes respecte al total d'homes en plantilla	10%	Principis del 2029.
Objectiu B.		
Reduir o mantenir la bretxa salarial de gènere.		
Bretxa de les retribucions anuals equiparades	1,3%	Principis del 2029
Bretxa de les retribucions anuals equiparades en nivell d'Alta Responsabilitat	8,6%	Principis del 2029
Bretxa de les retribucions anuals equiparades en nivell de Tècnic/a Superior	1,6%	Principis del 2029
Bretxa de les retribucions anuals equiparades en nivell de Tècnic/a Mig	1,7%	Principis del 2029
Bretxa de les retribucions anuals equiparades en nivell de Tècnic/a	4,6%	Principis del 2029
Bretxa de les retribucions anuals equiparades en nivell de Tècnic/a de suport	No aplica	Principis del 2029
Objectiu C.		
Promoure una millora de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.		
Nombre de dones que empen el permís de maternitat, anualment	1	Anualment

Nombre d'homes que empren el permís de paternitat, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren ampliació de permís de maternitat, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que empren ampliació del permís de paternitat, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren permís per lactància, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que empren permís per lactància, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren reducció de jornada per cura de menors, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que empren reducció de jornada per cura de menors, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren permís extra per cura de menors, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que empren permís extra per cura de menors, anualment	2	Anualment
Nombre de dones que empren excedència per cura de fills/filles menors, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que que empren excedència per cura de fills/filles menors, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren dies extres per cura de convivent en cas d'accident o malaltia, anualment	1	Anualment
Nombre d'homes que que empren dies extres per cura de convivent en cas d'accident o malaltia, anualment	0	Anualment
Nombre de dones que empren flexibilitat horària, anualment	13	Anualment
Nombre d'homes que empren flexibilitat horària, anualment	10	Anualment
Nombre de dones que empren teletreball, anualment	13	Anualment
Nombre d'homes que que empren teletreball, anualment	10	Anualment
Nombre de dones que empren bossa d'hores, anualment	13	Anualment
Nombre d'homes que que empren bossa d'hores, anualment	10	Anualment
Objectiu D.		
Millorar la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.		
Nombre de casos gestionats a través del Protocol per a la prevenció i abordatge de les violències masclistes i LGTBIQfòbiques, elaborat el 2022	1	Anualment
Nombre de casos identificats d'assetjament sexual o.p.r.s. sense haver precisat l'activació del Protocol.	1	Anualment

Nombre de casos identificats per raons d'identitat de gènere i/o d'orientació sexual en l'àmbit laboral sense haver precisat l'activació del Protocol.	1	Anualment
Nombre de formacions específiques sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral.	1 formació 2023	Anualment

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla intern d'igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla intern d'igualtat pel període 2029-2032.

15. Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat

Per a la implementació d'aquest Pla intern d'igualtat de gènere es constitueix una Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat, que es convertirà en l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del present Pla d'igualtat.

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Xavi Mayor, tècnic de gestió i administració.
- Eulàlia Tubau, directora d'estructura i suport.

Les funcions principals d'aquesta Comissió de seguiment i avaluació seran:

- Dissenyar una Planificació Anual, on es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.
- Coordinar la implementació de les actuacions previstes, trimestralment.
- Realitzar seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, trimestralment.
- Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.
- Establir comunicació amb totes les persones sòcies treballadores sobre els resultats principals de la implementació i l'impacte del Pla d'igualtat.
- Coordinar l'avaluació final del present Pla d'igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla d'igualtat, en l'últim any de vigència del present Pla d'igualtat.

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment, s'estableix la periodicitat de les trobades mínim 4 cops l'any per garantir-ne una gestió correcta de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla.

16. Calendari d'actuacions

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat es recomana seguir les indicacions següents:

Accions per l'inici de la implantació

- Aprovar aquest Pla Intern d'Igualtat.
- Establir i aprovar una Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla Intern d'Igualtat, responsable, entre altres coses, de la implementació i l'execució del Pla intern d'igualtat, amb presència de la part social.
- Generar un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que derivin del present Pla intern d'igualtat.
- Registrar formalment aquest Pla al Registre públic de Plans interns d'Igualtat (REGCON).
- Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla Intern d'Igualtat de gènere, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.
- Fer arribar el Pla Intern d'Igualtat a tot el personal de l'organització.

Accions per la implantació

- Totes aquelles descrites a les fitxes de les accions de l'apartat 13 del present informe. En aquest apartat s'identifiquen els mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius, també es presenta el calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del Pla d'Igualtat Cooperatiu.

Abans de finalitzar el període de vigència

- Realitzar una avaluació del present Pla intern d'igualtat.
- Realitzar un retorn formal a tota la plantilla dels principals avenços realitzats en matèria d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat).
- Aprovar un nou Pla intern d'igualtat, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla intern d'igualtat, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.

17. Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

El Pla d'Igualtat de SOSTRE CÍVIC podrà ser modificat abans de la finalització del seu període de vigència, quan concorrin circumstàncies que ho justifiquin. La modificació del Pla serà d'aplicació en els següents supòsits:

- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els apartats 4 i 6 de l'article 9 de la Llei (RDL 901/2020), en els que es detalla:
 - Les mesures del pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.
 - El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat haurà de realitzar-se de manera periòdica segons s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.
- Quan es manifesti la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació d'una Inspecció de Treball y Seguretat Social que així ho determini.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- Quan una resolució judicial condemna l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals reglamentats.

Quan per circumstàncies degudament motivades que siguin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del pla d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Les mesures del pla d'igualtat per si soles podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciant amb relació a la consecució dels objectius generals del Pla d'igualtat mateix.

En cas de discrepàncies, la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos.

17.1. Procediment formal de modificació

El procediment formal per a la modificació del Pla s'iniciarà amb la convocatòria de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, a iniciativa de qualsevol de les parts que la integren, indicant els motius de la seva revisió.

Una vegada convocada la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, aquesta haurà d'analitzar les circumstàncies que motiven la modificació del Pla, amb la recollida de la documentació tècnica o justificativa necessària i elaborarà una proposta consensuada de modificació, que haurà d'incloure la justificació de la modificació i els seus objectius, les noves mesures o les modificacions proposades, el calendari d'execució i, si escau, l'impacte esperat i l'ajust dels indicadors de seguiment.

L'aprovació d'aquesta modificació es realitzarà per consens dins la Comissió de Seguiment, i l'acord haurà de quedar recollit en acta signada per totes les parts.

Un cop aprovat, es procedirà a la incorporació formal de la modificació a l'informe del Pla, amb la indicació de la seva data d'entrada en vigor, i s'efectuarà el seu registre de la modificació al REGCON, conforme a l'establert al Reial decret 901/2020.

Finalment, es realitzarà la difusió interna dels canvis a tota la plantilla mitjançant els canals habituals de comunicació.

17.2. Resolució de discrepàncies

En cas de discrepàncies, la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan s'hi hagi previst per a aquests casos. Com a últim recurs, es podrà sol·licitar la intervenció de la jurisdicció social, d'acord amb la normativa laboral vigent.